

Doğrudan Hizmet Alımı Personel İstihdamında Yeni Dönem Başlıyor

696 sayılı KHK ile 375 sayılı KHK'ye eklenen ek 20 nci maddeye göre; il özel idareleri, belediyeler ile bağlı kuruluşları ve bunların üyesi olduğu mahalli idare birlikleri, personel çalıştırılmasına dayalı hizmetleri 4/1/2002 tarihli ve 4734 sayılı Kamu İhale Kanununun 22 nci maddesindeki limit ve şartlar ile 62 nci maddesinin birinci fıkrasının (e) bendindeki sınırlamalara tabi olmaksızın doğrudan hizmet alımı suretiyle birlikte ya da ayrı ayrı sermayesinin yarısından fazlası bu idarelere ait ve halen bu kapsamda hizmet alımı yaptığı mevcut şirketlerinden birine, bu nitelikte herhangi bir şirketi bulunmuyorsa münhasıran bu amaçla kuracakları bir şirkete gördürebilir. - 09.06.2020

Bu çerçevede, taşeron firmalar eliyle gördürülen ve personel çalıştırılmasına dair hizmet alımları kapsamında çalıştırılan işçiler, mahalli idarelerin kurdukları şirketlere işçi statüsünde geçirilmiştir.

696 sayılı KHK ile taşeron işçilerin belediye şirketlerine geçirilmesi sürecinde, mevcut mali ve sosyal hakları, 375 sayılı KHK'ya eklenen geçici 24 üncü maddedeki "geçiş işlemi yapılırken mevcut işyerinin girdiği işkolunda kurulu işyerinden bildirilenlerin ücreti ile diğer mali ve sosyal hakları, bu madde kapsamındaki şirketlerde geçişten önce alt işveren işçilerini kapsayan, Yüksek Hakem Kurulu tarafından karara bağlanan ve süresi en son sona erecek toplu iş sözleşmesinin bitimine kadar bu toplu iş sözleşmesinin uygulanması suretiyle oluşan ücret ile diğer mali ve sosyal haklardan fazla olamaz." uygulaması 30 Haziran 2020 tarihi itibarıyla sona ermektedir.

Bu nedenle, bu tarihten sonraki süreci kapsayacak yeni düzenlemelerin yapılması kaçınılmazdır. Bu çerçevede, birden çok ve birbirinden farklı ihale sözleşmeleri ile çalıştırılan işçilerin aynı şirket bünyesine alınmasından kaynaklı sorunlar yaşanmaktadır. Bunların başlıcaları arasında;

1. Aynı risk grupları içerisinde yer almasına rağmen, farklı ücret ve işyeri şartları uygulanması,

2. Aynı unvan grubunda olmasına rağmen, farklı ücret ve işyeri şartları uygulanması,
 3. Aynı görev tanımı içerisinde bulunmasına rağmen, farklı ücret ve işyeri şartları uygulanması,
 4. Farklı mezuniyetlerde bulunulmasına rağmen, aynı ücret veya sosyal hakların uygulanması,
 5. Aynı mezuniyetlere sahip olunmasına rağmen, farklı ücret ve işyeri şartları uygulanması,
 6. Farklı hizmet sürelerine sahip olunmasına rağmen, farklı ücret ve işyeri şartları uygulanması,
- Gibi birçok faktör bulunmaktadır.

Bu durum, İş Hukukunun temel esaslarından olan “Eşit İşe, Eşit Ücret” ilkesine, genel bir ifade ile “Eşitlik İlkesi”ne aykırılık teşkil etmekte, iş barışını da ortadan kaldırmaktadır.

Bu çerçevede mahalli idarelerimizin bu süreçte, yukarıda belirtilen hususları gözden geçirip, mevcut şartların neler olduğunun tespit edilmesi ve bundan sonraki süreçteki “Doğrudan Hizmet Alımı”na esas olacak Şartname ve Sözleşmelerin oluşturulabilmesi için detaylı analizlere ve değerlendirmelere ihtiyaç bulunmaktadır.

Yapılacak bu analiz ve değerlendirmeler de, bundan sonraki doğrudan hizmet alımlarına esas şartname ve sözleşmelerin hazırlanmasına altlık oluşturacaktır.

Personel istihdamının ve bütçenin iyi yönetilebilmesini temin amacıyla tüm belediyelerimizin bu çalışmaları aksatmadan yapmaları ve uygulamalarını bu çerçevede şekillendirmeleri kaçınılmazdır.

Telefon: +90 (312) 473 84 23

E-Posta: mts@mevzuattakip.com.tr

Adres: Çetin Emeç Bulvarı Hürriyet Cad. No: 2/12 Çankaya ANKARA